

石川県公立大学法人教職員のハラスメントの防止に関する規程

令和2年3月26日

石川県公立大学法人規程法第71号

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第32条第2項に基づき、石川県公立大学法人におけるハラスメントを防止するために構成員等が遵守すべき事項及び雇用管理上の措置について定める。

(対象)

第2条 この規程の適用を受ける構成員等とは、教職員、委託契約職員、学生等石川県公立大学法人で就労・就学するすべての者並びにこれらの者と就業上又は修学上接するすべての者をいう。

(定義)

第3条 この規程に定めるハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント及びその他のハラスメントをいう。

- 一 セクシュアル・ハラスメントとは、行為者の意図にかかわらず、性的な言動等によって相手方の意に反して、不快感、困惑又は身体的、精神的苦痛を生じさせることをいう。
- 二 アカデミック・ハラスメントとは、研究・教育の場において、優位な立場や権限を利用して、相手方の教育研究や学業の妨害等にいたる不適切な言動や差別的な待遇等をいう。
- 三 パワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。
- 四 モラル・ハラスメントとは、言葉や態度等により職務上の上下の関係がなくても、人の心を傷つけ心が壊れるまで貶めてしまう精神的暴力をいう。
- 五 その他のハラスメントとは1から4までに掲げるもの以外のもので、相手方の意に反する要求、圧力又は不適切な言動によって、精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいう。

(禁止行為)

第4条 前条の規定に該当する行為を禁止する。

- 2 構成員は、他の構成員がハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

(懲戒等)

第5条 理事長は前条第1項に定める禁止行為に該当する事実が認められ、処分等が必要であると認められた場合は、就業規則第38条又は第39条に基いて懲戒処分等を行う。

(相談窓口)

第6条 ハラスメントに関する相談及び苦情処理に対応するため、相談窓口を設置し、責任者を配置する。

2 相談窓口は、法人本部においては法人本部事務局総務課長とし、看護大学及び県立大学(以下「両大学」という。)においては両大学が別途定めるハラスメントの防止等に関する規程(以下「ハラスメント防止規程」という。)の定めによる。

3 責任者は、法人本部においては法人本部事務局長とし、両大学においては学長とする。

(苦情相談への対応)

第7条 ハラスメントの被害者に限らず、すべての構成員等は相談及び苦情を相談窓口担当者に申し出ることができる。

2 相談窓口担当者は、相談者からの事実確認の後、責任者へ報告する。

3 責任者は、報告に基づき、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の構成員等に事実関係を聴取し、その内容を理事長に報告する。

4 前項の聴取を求められた構成員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 責任者は、問題解決のための措置として、第5条による懲戒処分の検討他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

7 前各号の定めに基づき、両大学においては、両大学が別途定めるハラスメント防止規程の定めによる対応について、理事長の指示のもと行い、理事長は必要に応じて第5条に定める措置を行う。

(再発防止)

第8条 責任者及び理事長は、ハラスメント事案が生じた時は、職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針及びその行為者については厳正に対処する旨の方針について、周知の再徹底を図るとともに事案発生の原因の分析、研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。